

Ressources humaines



Évaluation du maintien de l'équité salariale 2020
Programme général
Nouvel affichage

Du 10 octobre 2025 au 9 décembre 2025

Informations relatives au nouvel affichage

L'Université de Montréal a procédé le 10 juillet 2025 à l'affichage du maintien de l'équité salariale pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020. Durant cet affichage de 60 jours, toute personne salariée avait la possibilité de demander des renseignements additionnels ou de présenter ses observations à l'employeur. La date limite était fixée au 8 septembre 2025.

L'Université de Montréal doit maintenant procéder à un nouvel affichage pour une durée de 60 jours. Le nouvel affichage vous informe que les modifications suivantes ont été apportées :

- ✓ Ajout des deux emplois représentés par le Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal (SGPPUM) | Unité des cliniciens enseignants et autres enseignants parmi les groupes visés du programme général – aucun impact sur les ajustements d'équité salariale. Les personnes représentant le Syndicat ont été rencontrées pour les informer des travaux et des résultats. Nous avons également répondu à leurs différentes questions.
- ✓ Changement du pourcentage d'ajustement salarial pour les catégories d'emplois R3 du groupe SERUM-PRO pour la période du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020 à la suite d'une observation du Syndicat à l'effet qu'un même événement (au 1^{er} mai 2019) apparaissait à deux reprises.

La version officielle du présent affichage est également disponible à l'adresse suivante:

<https://monudem.umontreal.ca/visualiser/sites/RH/Pages/Espace/Paie%20et%20r%C3%A9mun%C3%A9ration/Equite-salariale-Programme-general-ACPUM-SERUM-SESUM-non-synd.aspx>

Sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées et des moyens en place pour y répondre

Lors de la période d'affichage, nous avons reçu des questions écrites de la part de personnes et associations. Voici un aperçu des principaux renseignements additionnels demandés qui peuvent apporter des réponses complémentaires au contenu de l'affichage.

Identification des événements

Dans l'affichage, un événement était inscrit en double, à savoir la majoration salariale du 1^{er} mai 2019. Il aurait plutôt fallu lire le tableau comme suit :

Date	Type d'événement	Groupe(s) visé(s)
1 ^{er} mai 2016	Majoration salariale	SERUM-PSA SERUM-PRO ACPUM SÉSUM
1 ^{er} mai 2017	Majoration salariale	SERUM-PSA SERUM-PRO ACPUM SÉSUM
10 novembre 2017	Ajout de congés personnels avec traitement	ACPUM
30 avril 2018	Révision de la structure salariale	SERUM-PSA
1 ^{er} mai 2018	Majoration salariale	SERUM-PSA SERUM-PRO ACPUM SÉSUM

Date	Type d'événement	Groupe(s) visé(s)
30 avril 2019	Révision des quantums salariaux	SERUM-PRO
1 ^{er} mai 2019	Majoration salariale	SERUM-PSA SERUM-PRO ACPUM SÉSUM
1 ^{er} mai 2019	Ajout de 2 journées familiales avec traitement	SERUM-PRO SÉSUM
1 ^{er} mai 2020	Majoration salariale	SERUM-PSA SERUM-PRO ACPUM SÉSUM
1 ^{er} septembre 2020	Révision de la structure salariale	ACPUM

La ligne en gris correspond au changement apporté.

Cette observation a mis en lumière que le pourcentage d'ajustement salarial présenté dans le tableau des ajustements n'avait pas été inscrit correctement pour une période spécifique, et ce, pour les catégories d'emplois suivantes :

# de ligne	Titre de la catégorie d'emploi	% applicable pour la période du 1 ^{er} mai 2019 au 30 avril 2020
159	Agent(e) de liaison (R3)	0,21 %
165	Chargé(e) de projet / Coordonnateur(trice) principal(e) (R3)	0,21 %
166.1	Chef de projet / Cons.princ.rech. (société) (R3)	0,21 %
166.2	Resp. de recherche / Conseiller(ère) princ. recherche (société) (R3)	0,21 %
169	Conseiller(ère) principal(e) en communication (R3)	0,21 %
174	Coordonnateur(trice) aux activités scientifiques (R3)	0,21 %
177	Coordonnateur(trice) formation continue (R3)	0,21 %
178	Coordonnateur(trice) / Coordonnateur(trice) principal(e) (R3)	0,21 %

Par ailleurs, avec l'intégration des cliniciens enseignants et autres enseignants au programme général, qui se sont syndiqués en 2015 et dont la première convention collective a été signée en mai 2018, les événements suivants ont été pris en considération :

Date	Type d'événement	Groupe(s) visé(s)
1 ^{er} juin 2016	Majoration salariale	Cliniciens enseignants et autres enseignants
1 ^{er} juin 2017	Majoration salariale	Cliniciens enseignants et autres enseignants
1 ^{er} juin 2018	Majoration salariale	Cliniciens enseignants et autres enseignants
1 ^{er} mai 2019	Majoration salariale	Cliniciens enseignants et autres enseignants
1 ^{er} mai 2020	Majoration	Cliniciens enseignants et autres enseignants

Il est à noter que l'intégration du groupe syndiqué des cliniciens enseignants et autres enseignants au programme général a ajouté 2 catégories d'emplois à prédominance féminine, à savoir :

- ✓ Clinicien(ne) enseignant(e)
- ✓ Enseignant(e) en médecine vétérinaire

Pour la catégorie d'emplois de clinicien(ne) enseignant(e), elle avait été considérée dans les exercices d'équité salariale précédents en étant évaluée à partir du plan d'évaluation selon la réalité applicable.

Exclusion d'un groupe dans le programme général

Le conseiller syndical de la CSN représentant les résidentes, résidents et internes de la Faculté de médecine vétérinaire a transmis un courriel à l'employeur afin de savoir si ce groupe était inclus dans le programme général. Ce groupe a été exclu, car les personnes qui sont représentées font partie des exclusions prévues à l'article 8 de la Loi sur l'équité salariale, puisqu'elles sont des personnes étudiantes qui intègrent l'expérience pratique à la formation théorique ou qui travaillent dans l'institution d'enseignement où elles étudient dans un domaine relié à leur champ d'études.

Liste des catégories d'emplois visées par un ajustement salarial

Des questions ont été soulevées afin de comprendre la différence entre certaines catégories d'emplois. Comme il a été mentionné aux représentantes et représentants des différents groupes lors du processus de participation des personnes salariées, la majorité des emplois constitue une catégorie à part entière, et ce, bien que quelques emplois aient été regroupés entre eux.

Dans le tableau des ajustements salariaux, certaines catégories d'emplois d'une même classe salariale peuvent porter un titre sensiblement identique, mais comme elles sont codifiées différemment dans le système de paie pour des raisons organisationnelles, elles n'ont pas été regroupées. Cela dit, les pourcentages d'ajustements sont généralement identiques.

Évaluations des emplois

Certains renseignements supplémentaires ont été demandés concernant la modification du plan d'évaluation des emplois.

L'employeur réitère qu'il a dû procéder à des modifications mineures au plan d'évaluation de l'ACPUM, notamment par l'ajout d'un niveau à deux sous-facteurs d'évaluation. Dans la mesure où toutes les catégories d'emplois visées par le programme général devaient être évaluées à partir du même plan d'évaluation, l'employeur a dû s'assurer que le plan permettait d'évaluer toutes les catégories d'emplois, et ce, en tenant notamment compte du fait que la structure de classification des fonctions SERUM-PSA avait été révisée en 2018. Les modifications apportées n'ont pas eu d'impact sur la classification des emplois de l'ACPUM.

Avantages sociaux

Des renseignements supplémentaires ont été demandés concernant la prise en considération de la journée de déménagement. L'employeur a réitéré avoir inclus la journée de déménagement pour tous les groupes y ayant droit selon leur convention collective ou leur protocole.

Recours et délais

Une personne salariée ou une association accréditée qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) entre

le 90^e jour et le 150^e jour suivant le début de l'affichage au moyen du formulaire prévu à cet effet. [Accédez au formulaire ici](#).

Par ailleurs, si une personne salariée observe que l'employeur a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave dans le cadre de la réalisation de cette évaluation du maintien, elle peut déposer une plainte à la CNESST dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

La date limite est fixée le 9 décembre 2025.